

パートタイムで仕事をしている パートタイムで仕事をしたい
みなさんのために

働くうえで知っておきたい基礎知識

パートタイム労働者であっても、正社員と同じように労働基準法・最低賃金法等の労働関係法令が適用されます。安心していきいきと働けるよう、あなたを取りまく法律や制度について、正確な知識を身につけましょう。

労働条件を確認しましょう

就業規則

常時10人以上の労働者を雇用する事業場では、「始業・終業時刻、休憩時間、休日、休暇」「賃金の決定・計算・支払方法、昇給」「退職」に関する事などが定められた就業規則が作成されていますので、その内容を確認しましょう（事業主には、就業規則を労働者全員に周知する義務があります。）。

パートタイム労働者用の就業規則がない場合は、正社員用に作成されている就業規則が、パートタイム労働者にも適用されることになります。

労働条件の明示

雇い入れに当たっては、労働条件を明示することが事業主に義務づけられています。特に、「契約期間」「仕事をする場所と仕事の内容」「始業・終業時刻や所定時間外労働の有無、休日・休暇」「賃金」等については、文書での明示が必要です。

採用時に、労働条件を明記した文書を交わさなかったばかりに、働いている間にトラブルとなるケースが見受けられます。こうしたことを防止するためにも労働条件通知書（次ページ）のような文書での労働条件の確認が重要です。

次ページの「労働条件通知書」の各欄を確認しましょう。

（こうした内容が明示されていれば、この様式どおりの書面でなくても問題ありません）

契約期間

労働契約には、「期間の定めのない契約」と、6ヶ月契約、1年契約等の「期間の定めのある契約」があります。期間の定めをする場合、原則として3年（一定のものについては5年）を超えてはいけません。また、期間の定めのある契約でも契約更新をすることがあり、契約締結時に更新があるのかないのか、更新する場合には、更新についての判断基準を明示することとされています。（なお、繰り返し契約更新している場合は、解雇等において期間の定めのない契約とみなされる場合があります）。

契約更新の際も忘れずに労働条件通知書で確認しましょう。

厚生労働省雇用均等・児童家庭局・都道府県労働局

労働条件通知書のモデル

勞働条件通知書(雇入通知書)

		(労働者名) 殿		年 月 日	
		事業場名称・所在地 使用者 職氏名			
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (年 月 日 ~ 年 月 日)				
就業の場所					
従事すべき業務の内容					
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時轮换	1 始業・終業の時刻 (1) 始業 (時 分) 終業 (時 分) 【以下のようないずれかの制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等; () 単位の変形労働時間制 交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 (3) フレックスタイム制; 始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (4) 事業場外みなし労働時間制; 始業 (時 分) 終業 (時 分) (5) 裁量労働制; 始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条、第 条~第 条 2 休憩時間 () 分 3 所定時間外労働 (有 (1週 時間、1か月 時間、1年 時間)、無) 4 休日労働 (有 (1か月 日、1年 日)、無)				
休日	・定例日; 毎週 曜日、国民の祝日、その他 () ・非定例日; 週・月当たり 日、その他 () ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 (勤務日) 毎週 ()、その他 () ○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条				
休暇	1 年次有給休暇: 6か月継続勤務した場合→ 日 毎月経過で 2 その他の休暇: 有給 () 無給 () ○詳細は、就業規則第 条~第 条、第 条~第 条				

(次頁に続く)

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条に基づく文書（雇入通知書）の交付を兼ねるものであること。

賃金	1 基本賃金 イ 月 給 (円)、ロ 日 給 (円) ハ 時間給 (円) ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等
退職に因する事項	2 請手当の額又は計算方法 イ (手当) 円/計算方法: () ロ (手当) 円/計算方法: () ハ (手当) 円/計算方法: () ニ (手当) 円/計算方法: () 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外 法定超 () %、所定超 () %、 ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () %、 ハ 深夜 () % 4 賃金締切日 () 一毎月 日、() 一毎月 日 5 賃金支払日 () 一毎月 日、() 一毎月 日 6 賃金支払方法 () 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除(無、有 ()) 8 昇給(時期等 ()) 9 賞与(有(時期、金額等 ()、無()) 10 退職金(有(時期、金額等 ()、無()) 1 定年制(有(歳)、無()) 2 自己都合退職の手続(退職する 日以前に届け出ること) 3 解雇の事由及び手続 () ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条 ・社会保険の加入状況(厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ()) ・雇用保険の適用(有、無) ・その他 () ・具体的に適用される就業規則名 ()
その他	

労働時間

就業規則や個別の労働契約で決めた労働時間（休憩時間を除く）を所定労働時間といいます。所定労働時間は、労働基準法で定められた法定労働時間の範囲内で定めなければなりません。

法定労働時間：1週40時間、1日8時間

《例外：労働者10人未満の商業・保健衛生業・接客娯楽業等は1週44時間・1日8時間》

休憩時間とは、労働から完全に離れて休む時間をいい、

- ・1日の労働時間が6時間を超える場合……労働時間の途中で45分以上
- ・1日の労働時間が8時間を超える場合……労働時間の途中で60分以上

与えなければなりません。

（・1日の労働時間が6時間まで……法律上規定なし）

また、1週1日（または4週4日）の休日を与えなければならぬと決められています。

始業・終業時刻、休憩時間、休日等をはっきり確認しておきましょう。「残業はしない約束だった」「日曜は休みのはず」だったのに「忙しいから働いてくれ」は契約違反です。時間外・休日労働をさせるには、会社と従業員代表が協定（36協定）を結び、それを労働基準監督署長に届け出なければなりません。協定があっても、会社にはパート労働者の都合を聞く必要があります。

賃 金

賃金は、①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月1回以上、⑤一定期日を定めて支払わなければなりません（ただし、一定の要件を満たせば金融機関への振込も可能です）。

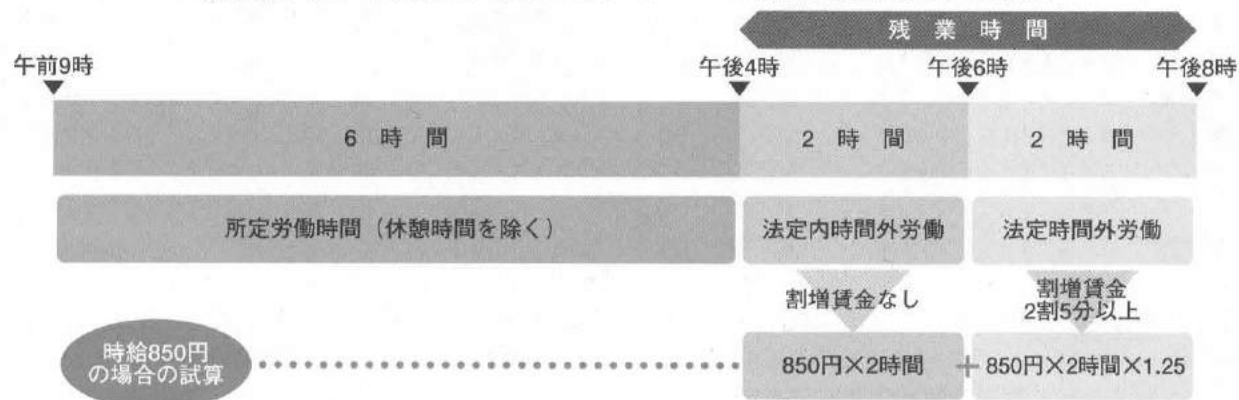
使用者は、労働者に適用されている最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。最低賃金額は、都道府県や産業によって異なります。最低賃金については、厚生労働省ホームページでもご覧になれます。

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/kijunkyouku/minimum/minimum-01.htm>

法定労働時間（週40時間、1日8時間）を超える労働を行わせた場合、法定労働時間を超えた分の労働には通常の賃金の25%以上の割増賃金を、休日労働を行わせた場合には通常の賃金の35%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

また、深夜労働（午後10時から5時まで）を行わせたときにも通常の賃金の25%以上の割増賃金を支払わなければならぬと定められています。

所定労働時間が法定労働時間より短いケースの時間外労働時間の取り扱い



働いたのに賃金が支払われない等、賃金に関してお困りのときは、もよりの労働基準監督署にご相談ください。

年次有給休暇

6ヶ月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した労働者には、事業場の業種、規模を問わず年次有給休暇が与えられます。1日当たりの労働時間が短い者や週当たりの出勤日数が少ない者であっても与えられます。

年次有給休暇の付与日数

短時間労働者の週所定労働時間	短時間労働者の週所定労働日数	短時間労働者の1年間の所定労働日数(週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
			6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
30時間以上	5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	4日	169日～216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

その他の休暇等

産前産後休業・育児時間・生理休暇、育児・介護休業などが法律によって認められています。育児・介護休業の取得には一定の要件が必要です。

健康診断

事業主は、パートタイム労働者（期間の定めのない労働契約の者又は期間の定めがあっても1年以上継続雇用される者で、所定労働時間が正社員の3/4以上の者）に対して、労働安全衛生法の定めるところにより、定期健康診断（1年以内ごとに1回）などの健康診断を実施しなければなりません。なお、所定労働時間が正社員の1/2以上の者に対しても健康診断を実施することが望ましいとされています。

パートタイム労働者の労働条件などの処遇について

パートタイム労働法やパートタイム労働指針では、事業主は、パートタイム労働者について、労働関係法令を守るとともに、就業の実態、正社員との均衡などを考慮して処遇するよう努めるべきであるとされています。「処遇」には、賃金、賞与、退職金はもちろんのこと、年次有給休暇等の労働条件や教育訓練、福利厚生などが含まれます。中でも、正社員と職務が同じパートタイム労働者については、均衡を考慮するに当たって次のような考え方を踏まえるべきとされています。

- ①人材活用の仕組み、運用等が正社員と実質的に異なるパートタイム労働者については、正社員と処遇の決定方法を合わせるなどの措置を講じた上で意欲、能力、経験、成果等に応じて処遇することにより、均衡の確保を図るように努める。
- ②人材活用の仕組み、運用等が正社員と異なるパートタイム労働者については、その程度を踏まえつつ意欲、能力、経験、成果等に応じた処遇についての措置等を講ずることにより、均衡を図るように努める。（「職務が同じ」とは、通常従事する作業の幅や組合せ、作業に含まれる責任や権限などが同じ場合のことをいいます。）
 （「人材活用の仕組みや運用等が正社員と実質的に異なる」かどうかは、人事異動の幅・頻度、役割の変化、人材育成の在り方など労働者が時間的経過の中でどのような職務経験を積む仕組みがあるかということ、運用の実態をみて判断します。）

また、事業主は、労使の話し合いを促進するため、次のようなことを実施するように努めるものとされています。

- ①パートタイム労働者から本人の処遇について説明を求められたときは、説明するように努める。
- ②均衡等を考慮して措置を講ずるに当たり、パートタイム労働者の意見を聴く機会を設けるための適当な方法を工夫するように努める。
- ③パートタイム労働者から処遇について苦情の申出を受けたときは、事業所内の苦情処理の仕組みを活用するなどして、自主的な解決をはかるように努める。

処遇について疑問に思うことがあれば、事業主に説明を求めてみましょう。

解雇、退職

事業主は、労働者を解雇しようとする場合は少なくとも30日前にその予告をするか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払わなければなりません。ただし、業務上の傷病による休業や産前産後休業中等、予告しても解雇することができない場合があります。

労働者が自分の意思で退職したい場合、勤務先の就業規則に基づき申し出ます。

契約期間を定めて雇用された場合は、期間満了とともに自動的に契約期間が終了し、退職することになります。しかし、期限を定めた労働契約を何回か更新して長期間雇用されている場合は、「期間の定めのない契約」とみなされるケースがあり、このような場合においては、事業主には解雇の手続が必要となります。

パートタイム労働者だからといった理由で簡単に解雇することはできません。また、契約期間を定めずに雇用された場合、自分の意思で退職したいのに事業主が「退職させない」ということもできません。

労働保険

労働者災害補償保険（一般に「労災保険」といいます）と雇用保険との総称で、給付は別々に行われますが、保険料の納付等については、両保険は原則的に一体として取り扱われます。労働保険は、農林水産の事業の一部を除き、労働者を一人でも雇っていれば、その事業主は加入手続きを行い、労働保険料を納付しなければなりません。

●雇用保険 労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するため必要な給付等を行っています。保険料は、労働者と事業主の双方が負担します。

●失業時などの給付の種類

- 求職者給付（基本手当、技能習得手当など）
- 教育訓練給付
- 就職促進給付（再就職手当、常用就職支度金など）
- 雇用継続給付（育児休業給付、介護休業給付など）

●パート労働者の加入条件

- ①1週間の所定労働時間が20時間以上であること。
- ②1年以上引き続き雇用されると見込まれること（3ヶ月、6ヶ月などの期間を定めて雇用されていても、契約更新により1年以上雇用される場合を含みます）。

雇用保険に加入すれば、仕事をやめた時の失業給付金や、よりよい仕事に転職するための教育訓練を受ける費用の助成も受けられます。もし事業主に「うちは雇用保険に入っていない」等と言われたら、事業主が制度を正しく理解していないかもしれませんので、都道府県労働局またはもよりのハローワークにお気軽にお問い合わせください。

●労災保険 仕事により又は通勤によって負傷したり、病気になったり、あるいは不幸にも亡くなった場合等に本人や遺族を保護するため必要な保険給付等を行っています。働いている期間や労働時間等に関わりなく、パートタイム労働者を含むすべての労働者が労災保険の対象になります。労災保険の保険料を支払うのは事業主だけです。

社会保険

労働時間が当該事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間及び所定労働日数のおおむね4分の3以上である場合、健康保険・厚生年金保険の適用対象となります。保険料は、労働者と事業主の双方が負担します。

適用対象とならない者は、国民健康保険及び国民年金（第1号被保険者又は第3号被保険者）に加入しなければなりません。

税 金

パート労働者も年収に応じて所得税・住民税が課税されます。なお、パートタイム労働者の年収に応じて、その配偶者は配偶者控除・配偶者特別控除（年間の合計所得金額が1,000万円以下の場合）が受けられます。

年収103万円を超えると損をする、と思いこんでいませんか？税制上の「手取りの逆転現象」（パートタイム労働者本人の年収が一定額を超えると、かえって世帯全体の手取り額が減少する現象）は解消されています。調査によると、年収103万円を超えないように調整している人の4分の1は本当はそれを超えても手取り額は減少しないのに、減少すると思いこんで就業調整しています。誤解に基づいて年収アップやキャリアアップの機会を失っている場合があります。もう一度確認してみましょう。

社会保険や税金については、お近くの社会保険事務所・税務署にお問い合わせください。

お気軽にご相談を！

都道府県労働局雇用均等室では

パートタイム労働法全般に関する相談、啓発活動を実施しています。また、職場における男女の均等取扱いの実現をはかり、働く女性がその能力を十分に発揮できるようにするため、働きやすい環境の整備や仕事と育児や家族の介護との両立をはかるための相談に応じるとともに、必要に応じて事業主に対する指導を行うなどさまざまな仕事をしています。

都道府県労働局雇用均等室

北海道	011(709)2715	石川	076(265)4429	岡山	086(224)7639
青森	017(734)4211	福井	0776(22)3947	広島	082(221)9247
岩手	019(604)3010	山梨	055(231)8611	山口	083(995)0390
宮城	022(299)8844	長野	026(227)0125	徳島	088(652)2718
秋田	018(862)6684	岐阜	058(263)1220	香川	087(831)3762
山形	023(624)8228	静岡	054(252)5310	愛媛	089(935)5222
福島	024(536)4609	愛知	052(219)5509	高知	088(885)6041
茨城	029(224)6288	三重	059(226)2318	福岡	092(411)4894
栃木	028(633)2795	滋賀	077(523)1190	佐賀	0952(24)4240
群馬	027(210)5009	京都	075(241)0504	長崎	095(844)4384
埼玉	048(600)6210	大阪	06(6941)8940	熊本	096(352)3865
千葉	043(221)2307	兵庫	078(367)0820	大分	097(532)4025
東京	03(3818)8408	奈良	0742(32)0210	宮崎	0985(38)8827
神奈川	045(211)7380	和歌山	073(421)6157	鹿児島	099(222)8446
新潟	025(234)5928	鳥取	0857(22)3249	沖縄	098(868)4380
富山	076(432)2740	島根	0852(31)1161		

賃金、休暇などの労働条件をはじめ、仕事をするうちに疑問に思っていることや相談したいことがありましたら、お気軽にお近くの都道府県労働局総務部企画室、総合労働相談コーナー、労働基準監督署またはハローワーク（公共職業安定所）にご相談ください。すべての相談は無料です。